

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 0.330 (*standardized*), atau naik turunnya produktivitas pegawai mampu dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 10.89%, sedangkan sisanya 89.11% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 0.253 (*standardized*), atau naik turunnya produktivitas pegawai mampu dijelaskan oleh kompetensi sebesar 6.40%, sedangkan sisanya 93.40% dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap penempatan jabatan sebesar 0.275 (*standardized*), atau naik turunnya penempatan jabatan mampu dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 7.56%, sedangkan sisanya 92.44% dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap penempatan jabatan sebesar 0.537 (*standardized*), atau naik turunnya penempatan jabatan mampu dijelaskan oleh kompetensi sebesar 28.84%, sedangkan sisanya 71.16% dipengaruhi oleh faktor lain.
- e. Penempatan jabatan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 0.313 (*standardized*), atau naik turunnya produktivitas pegawai mampu dijelaskan oleh penempatan jabatan sebesar 9.80%, sedangkan sisanya 90.20% dipengaruhi oleh faktor lain.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan itu perlunya meningkatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada bagi PNS Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan, baik diklat struktural/penjurangan maupun diklat teknis dan diklat fungsional, sehingga mereka lebih memiliki kompetensi yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Selain itu Program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi PNS Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan harus sepenuhnya mengacu pada prinsip kesesuaian antara jenjang dan jenis diklat dengan kebutuhan obyektif dan riil pelaksanaan tugas. Untuk itu penyelenggaraan diklat harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan (*job description*) dan analisis jabatan (*job analysis*) yang akurat dan tepat.
- b. Kompetensi Jabatan terbukti mampu menjelaskan variasi produktivitas dan penempatan jabatan. Sehingga implikasi temuan ini adalah hendaknya pimpinan Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan dalam hal ini fungsi bidang personel melaksanakan uji kompetensi dengan memanfaatkan *assessment center* Biro Kepegawaian Setjen Kemhan dan menghimpun data hasil uji kompetensi sebagai dasar menyusun rencana peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu juga hendaknya meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang tujuan pembelajarannya untuk membangun dan mengisi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) pegawai melalui diklat dan penugasan baik secara mandiri maupun tim.
- c. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk penempatan jabatan pegawai, salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan pemanfaatan *assessment center* secara maksimal di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan, sehingga akan dapat menempatkan personel yang siap pakai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang tepat pada jabatan dan pekerjaan yang tepat (*the right man on the right place*),

baik mutasi ataupun promosi. Dengan adanya pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tepat sesuai kualifikasi dan kompetensi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan produktivitas organisasi.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Perlu diadakannya uji kompetensi secara periodik terhadap pegawai di Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan dengan memaksimalkan penggunaan *assessment center* di Biro Kepegawaian Setjen Kemhan. Dari hasil uji kompetensi akan dihasilkan data kompetensi dari masing-masing pegawai yang selanjutnya disusun suatu rencana pengembangan personel untuk meningkatkan kompetensi serta menyusun rencana kebutuhan diklat baik diklat umum, maupun teknik fungsional sesuai *job description* sub satuan kerja di Ditjen Strahan Kemhan.
- b. Untuk menempatkan pegawai baru mutasi maupun promosi dari luar satuan kerja Ditjen Strahan Kemhan pada jabatan dan pekerjaan yang tepat sesuai kualifikasi dan kompetensi, juga perlu adanya penyeleksian sesuai prosedur dan system pembinaan personel yang benar. Perlu dihindarkan penampungan pegawai yang tidak mendapatkan tempat/jabatan di Satuan kerja lain tanpa diseleksi kualifikasi dan kompetensinya, sehingga meminimalisir adanya pegawai yang tidak siap melaksanakan tugas pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan akan menghasilkan suatu produktivitas yang optimal dan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi yang optimal.
- c. Adanya kesadaran bagi setiap PNS Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan harus selalu meningkatkan kompetensi dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang disiapkan oleh satuan serta selalu meningkatkan ilmu pengetahuan serta keterampilan termasuk berbahasa

asing yang sangat diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi perkembangan nasional, regional dan internasional sesuai dengan tugas dan fungsi Ditjen Strahan Kemhan.

- d. Pegawai Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan juga harus mampu men-*sharing* pengetahuannya kepada pegawai lain pada setiap level jabatan maupun eselon sehingga tercipta pemikiran dan visi yang sama dan oleh karenanya dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai tujuan, fungsi, tugas, program kerja organisasi yang telah ditetapkan.
- e. Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi penempatan jabatan dan produktivitas pegawai dengan bermacam metode penelitian dan dapat dilakukan dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.
- f. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

